



PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI SMP TEKNOLOGI INFORMASI *AL-HIDAYAH* KUTOREJO

Ihya Mubarak¹⁾, Heru Setiawan²⁾, Ashari³⁾

Universitas KH. Abdul Chalim^{1),2),3)}

ihyamubarak1506@gmail.com¹⁾, Herustw82@gmail.com²⁾, ashari@uac.ac.id³⁾

ABSTRACT

The principal's role as a motivator is crucial in improving the quality of education, particularly in relation to teacher motivation. This study aims to describe the principal's role as a motivator and its impact on teacher motivation at SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah Kutorejo. The research method used a descriptive qualitative approach with observation, interview, and documentation techniques. The results show that the principal plays a role in building communication, providing opportunities for innovation, organizing work groups according to ability, and providing rewards. Consequently, teacher motivation increases, as indicated by increased responsibility, work effectiveness, provision of feedback, and the creation of a sense of security and comfort. The discussion of this study is strengthened by the theory of transformational leadership and teacher motivation that has been relevant in the last five years.

Keywords: *Principal, Motivator, Teacher Work Motivation*

ABSTRAK

Peran kepala sekolah sebagai motivator merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya terkait motivasi kerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah sebagai motivator serta dampaknya terhadap motivasi kerja guru di SMP Teknologi Informasi *Al-Hidayah* Kutorejo. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan dalam membangun komunikasi, memberi kesempatan berinovasi, mengatur kelompok kerja sesuai kemampuan, serta memberikan penghargaan. Dampaknya, motivasi kerja guru meningkat, ditunjukkan oleh peningkatan tanggung jawab, efektivitas kerja, pemberian umpan balik, serta terciptanya rasa aman dan nyaman. Pembahasan penelitian ini diperkuat dengan teori kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru yang relevan lima tahun terakhir.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Motivator, Motivasi Kerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor fundamental dalam pembangunan bangsa. Kualitas pendidikan ditentukan oleh kualitas guru sebagai tenaga pendidik. Namun, motivasi kerja guru kerap menjadi tantangan serius. Data Worldtop20.org (2023) menunjukkan bahwa

peringkat pendidikan Indonesia masih berada pada posisi 67 dari 203 negara, mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas guru. Motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran (Suhardirman, 2023)

Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki posisi strategis sebagai pemimpin sekaligus motivator. Kepemimpinan yang mampu memberikan dorongan, penghargaan, dan lingkungan kerja kondusif terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja guru (Yusrijal et al., 2022). Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah Kutorejo.

SMP Teknologi Informasi *Al-Hidayah* merupakan lembaga pendidikan yang berorientasi pada integrasi antara penguasaan teknologi dan penguatan nilai-nilai keislaman. Keunggulan sekolah ini terletak pada penerapan kurikulum yang menyeimbangkan aspek akademik dan religius, sehingga peserta didik tidak hanya memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga dibekali dengan pemahaman serta pengamalan ajaran Islam yang dapat menjadi pedoman dalam kehidupan dunia dan akhirat. SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah juga mempunyai program unggulan yang menjadi daya tarik sendiri bagi calon peserta didik, antara program unggulan yang ada disekolah tersebut yaitu, tahfidz Al-Quran program membaca dan menghafal Al-Quran mutqin 5 juz, program membaca dan menghafalkan hadis, program penguatan ilmu diniyah, program teknologi informasi, program pengembangan on MIPA dan bahasa Inggris, program karakter *building*, dan program *entrepreneur* dan *life skill*.

Untuk mewujudkan semua program-program diatas, guru merupakan salah satu ujung tombak keberhasilan sebuah pendidikan, hal ini disebabkan karena setiap kegiatan pembelajaran siswa direncanakan, dan dilaksanakan oleh guru itu sendiri. Guru harus mampu menjadi teladan dan harus bisa memberikan contoh yang baik serta menanamkan pola pikir yang positif kepada setiap anak didik. Keberhasilan dan prestasi siswa dihasilkan salah satunya dari kerja keras guru, begitupun dengan menurunnya prestasi siswa juga disebabkan salah satunya karena buruknya kinerja guru. Dengan demikian guru sangat berpengaruh terhadap berlangsungnya proses belajar dan terhadap kesuksesan lembaga dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sebuah sekolah.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh kepala sekolah SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah pada saat pra observasi, beliau menyampaikan terkait kondisi guru

pada saat itu begitu memprihatinkan, tidak sedikit anggota guru yang memiliki motivasi kerja yang rendah, bahkan ada tiga guru yang sampai saat ini belum menemukan jati dirinya, dan tidak bisa mengajar. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian guru masih menghadapi kendala dalam hal kedisiplinan, partisipasi dalam kegiatan sekolah, pelaksanaan tanggung jawab profesional, serta motivasi dan kepedulian terhadap pencapaian visi dan misi sekolah. Fenomena ini mengindikasikan bahwa tingkat komitmen dan etos kerja guru belum sepenuhnya optimal dalam mendukung pelaksanaan program sekolah secara menyeluruh. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kondisi tersebut antara lain tingkat motivasi intrinsik, beban kerja, kepemimpinan kepala sekolah, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dari pihak manajemen sekolah, khususnya kepala sekolah, untuk meningkatkan kedisiplinan, partisipasi, dan semangat kerja guru agar sejalan dengan tujuan dan visi lembaga pendidikan. Sehingga berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk mengetahui dan mengkaji lebih mendalam terkait fenomena di sekolah tersebut dengan judul “Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Teknologi Informasi *Al-Hidayah*”.

METODE

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai fenomena sosial dalam hal ini perilaku dan praktik guru serta peran kepala sekolah dalam konteks nyata di SMP Teknologi Informasi *Al-Hidayah*. Metode studi kasus memungkinkan peneliti mengeksplorasi dan mendeskripsikan secara *holistik* dinamika yang terjadi pada satu unit kasus (sekolah) dalam rentang waktu tertentu.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah SMP Teknologi Informasi *Al-Hidayah*, Kutorejo, Mojokerto, Jawa Timur. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposif karena sekolah tersebut dianggap representatif untuk mengamati integrasi pendidikan teknologi dan nilai-nilai keislaman serta kondisi profesionalisme guru yang menjadi fokus penelitian.

Informan / Partisipan

Informan penelitian terdiri dari:

- Kepala Sekolah sebagai informan kunci yang memiliki wawasan mengenai kebijakan, manajemen, dan arah pengembangan sekolah.
- Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum sebagai informan yang mengetahui pelaksanaan kurikulum, program pembelajaran, dan pengawasan akademik.
- Guru dipilih dari beberapa mata pelajaran dan jenjang kelas untuk mendapatkan perspektif praktik pengajaran, disiplin, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah.

Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling dengan pertimbangan peran, pengalaman, dan keterlibatan dalam aspek yang diteliti. Jumlah dan keberagaman informan disesuaikan hingga tercapai kecukupan data (*data saturation*).

Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama:

Observasi dilakukan secara partisipatif dan non-partisipatif di lingkungan sekolah (misalnya proses KBM, apel pagi, rapat guru, kegiatan ekstrakurikuler). Dilaksanakan menggunakan lembar observasi berisi indikator: kedisiplinan guru (ketepatan waktu), partisipasi dalam kegiatan, interaksi guru–siswa, dan implementasi program kurikuler. Observasi direkam dalam bentuk catatan lapangan (*field notes*) dan, bila diizinkan, dokumentasi foto atau rekaman untuk bukti empiris.

Wawancara bersifat semi-terstruktur dengan panduan wawancara yang mencakup tema: kedisiplinan, motivasi kerja, partisipasi dalam kegiatan sekolah, tanggung jawab profesional, dan dukungan manajerial. Wawancara direkam (audio) setelah mendapat izin, kemudian ditranskripsikan secara tertulis untuk keperluan analisis.

Pengumpulan dokumen institusional seperti tata tertib, jadwal guru, daftar hadir, notulen rapat, program kerja sekolah, dan bukti kegiatan akademik/nonakademik. Dokumen berfungsi sebagai data pendukung untuk memverifikasi pernyataan informan dan temuan observasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama adalah peneliti sebagai alat pengumpul data (*human instrument*). Instrumen pendukung meliputi: panduan wawancara semi-terstruktur, lembar observasi terpandu, daftar cek dokumentasi, dan alat perekam audio. Semua instrumen diuji kejelasan dan relevansinya melalui kajian isi dan uji coba kecil (*pilot*) bila diperlukan.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan model *Miles dan Huberman* yang terbagi menjadi tiga tahap utama:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Transkripsi wawancara, ringkasan catatan observasi, dan pengelompokan dokumen. Pemilihan dan penyederhanaan data relevan berdasarkan fokus penelitian; pembuatan kode awal (open coding) untuk mengidentifikasi tema-tema awal seperti kedisiplinan, partisipasi, motivasi, dan peran kepemimpinan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Menyusun data yang telah dikode dalam bentuk tabel, matriks, diagram jaringan tematik, atau narasi deskriptif untuk memudahkan identifikasi pola hubungan antar-tema. Penyajian bertujuan memperlihatkan hubungan sebab-akibat sementara dan contoh kutipan informan yang mendukung temuan.

3. Verifikasi / Penarikan Kesimpulan (*Drawing and Verifying Conclusions*)

Melakukan analisis mendalam untuk menguji konsistensi temuan, menyusun kategori utama, serta menarik kesimpulan sementara yang kemudian diverifikasi kembali dengan data lain. Proses verifikasi mencakup pengecekan keandalan interpretasi melalui triangulasi dan diskusi berulang dengan data asli.

Tahapan analisis dilakukan secara iteratif: berulang antara reduksi, penyajian, dan verifikasi sampai mencapai konsistensi temuan.

Validitas dan Keandalan (*Trustworthiness*)

Validitas data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik, meliputi:

1. Triangulasi sumber: membandingkan informasi dari kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, dan guru.
2. Triangulasi teknik: membandingkan temuan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Selain triangulasi, upaya untuk meningkatkan *trustworthiness* meliputi:

1. Member check: menyajikan temuan sementara kepada beberapa informan kunci untuk memperoleh konfirmasi atau koreksi.
2. Audit trail: menyimpan semua data mentah, transkrip, lembar kode, dan catatan analisis agar proses penelitian dapat ditelusuri.

3. Refleksivitas: peneliti mencatat asumsi, potensi bias, dan langkah mitigasinya dalam catatan lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di SMP Teknologi Informasi *Al-Hidayah* Kutorejo.

Peran kepala sekolah sebagai motivator menurut Mulyasa berarti bagaimana ia memiliki kemampuan memotivasi bawahannya sehingga bisa meningkatkan rasa semangat dan rasa percaya diri untuk lebih semangat untuk mewujudkan cita-cita yang telah ditetapkan. Mulyasa merumuskan ada enam indikator sebagai upaya peran kepala sekolah motivator yaitu pengaturan lingkungan kerja yang kondusif, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan dan penyediaan sumber belajar.

Adapun dalam penelitian ini, peneliti mengambil dua indikator dari peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu dengan pengaturan lingkungan kerja yang kondusif dan penyediaan sumber belajar.

Pengaturan lingkungan kerja yang kondusif

Berdasarkan dengan yang peneliti temukan di lapangan bahwa kepala sekolah SMP Teknologi Informasi *al-Hidayah* Kutorejo, memiliki dua upaya dalam memotivasi kepada anggotanya. Langkah awal yang kepala sekolah lakukan ialah melakukan hubungan komunikasi yang baik kepada para anggotanya terlebih dahulu.

Dalam membina hubungan komunikasi yang baik, yaitu kepala sekolah membangun kedekatan kepada anggotanya melalui pendekatan persuasif dan kekeluargaan. Kepala sekolah sering melakukan interaksi kepada para anggotanya baik dengan melakukan panggilan satu persatu maupun bersama melalui rapat yang diadakan oleh kepala sekolah. Mereka juga sering diajak oleh kepala sekolah untuk diajak jalan-jalan pake mobil sambil diajak berdiskusi terkait apa yang mereka inginkan untuk kemajuan lembaga pendidikan tersebut. Kepala sekolah SMP Teknologi Informasi *al-Hidayah* merupakan sosok pemimpin yang terbuka dan fleksibel dalam membangun hubungan komunikasi dengan para anggotanya, beliau sering menanyakan satu persatu anggotanya, Beliau juga bersikap terbuka dalam menjalin komunikasi, serta mempunyai strategi khusus untuk menjalin hubungan komunikasi dengan para guru maupun staf sehingga bawahannya merasa tidak canggung dan merasa nyaman dengan beliau.

Setelah berhasil membangun dan menata hubungan komunikasi yang harmonis dengan para guru dan staf, beliau kemudian melangkah lebih jauh dengan mengelompokkan mereka ke dalam tim kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing. Dalam proses tersebut, beliau memperhatikan latar belakang pendidikan serta jurusan yang dimiliki setiap guru dan staf, sehingga pembagian tugas terasa adil dan proporsional. Upaya ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang lebih terarah, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan semangat kebersamaan di lingkungan sekolah.

Kemudian setelah beliau membagi guru dan staf ke dalam grup kerja yang sesuai dengan kemampuannya, selanjutnya langkah beliau yaitu berupaya untuk memberikan kesempatan kepada guru untuk berinovasi. Dengan cara melakukan observasi sambil mengamati bakat minat keunggulan dari guru. Kepala sekolah memberikan kebebasan dan keluasaan kepada para guru yang ingin berinovasi, kepala sekolah juga sering melakukan interaksi dengan guru tersebut untuk berkarya. Sedangkan dampak dari adanya pemberian kesempatan kepada guru dan staf untuk berinovasi, para guru dan staf tidak ragu dan sungkan dalam mengimplementasikan inovasi mereka.

Selanjutnya langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menumbuhkan sekaligus mendorong semangat para guru dan staf ialah dengan cara kepala sekolah memberikan apresiasi dan penghargaan kepada para guru dan staf. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh kepala sekolah karena mereka akan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga mereka akan lebih bersemangat melakukan inovasi-inovasi kerja dimasa yang akan datang. Adapun bentuk apresiasi yang diberikan kepala sekolah ialah sebuah sanjungan ucapan terimakasih dan juga pemberian reward tambahan bagi guru dan staf yang berprestasi. Bahkan ada juga guru yang diumrohkan oleh kepala sekolah karena dia sudah lama dan total dalam mengabdikan dirinya di SMP Teknologi Informasi *al-Hidayah*. Dalam pemberian apresiasi ini kepala sekolah sangat memperhatikan betul-betul, mulai dari ucapan terimakasih bahkan sampai ada juga yang diumrohkan.

Hal ini sesuai dengan teorinya Agustini yang mengatakan bahwa pengaturan kerja yang diberikan oleh seorang kepala sekolah tercermin dari tindakan pendekatan seorang pemimpin yang senantiasa menunjukkan memotivasi para anggotanya, yaitu melalui hubungan komunikasi yang baik dan efektif membagi guru ke dalam grup kerja yang sesuai dengan kemampuannya, memberikan anggotanya untuk berinovasi dan memberi sebuah bentuk apresiasi.

Penyediaan Sumber Belajar

Penyediaan sumber belajar memiliki fungsi untuk mendukung kegiatan belajar mengajar secara efektif. Dalam penyediaan sumber belajar ini, peneliti menemukan satu tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah Kutorejo, sebagai upayanya dalam menyediakan sumber belajar kepada para anggotanya di lembaga pendidikan.

Langkah awal yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam menyediakan sumber belajar ialah dengan melakukan observasi kemudian supervise, mengobservasi apa saja yang lemah, dan apa saja yang kurang. Adapun pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh kepala sekolah SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah yaitu berupa pelatihan keguruan, pelatihan jiwa, dan pelatihan-pelatihan lainnya. Kepala sekolah SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah juga memberikan pelatihan individual dan klasikal. Adapun pelatihan individual yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu dengan bentuk satu persatu saya ajak makan sambil melakukan interaksi, kemudian yang pelatihan klasikal itu tidak banyak hanya 5 orang.

Adapun bentuk pelatihan yang berupa seminar yaitu kepala sekolah mendatangkan pemateri atau narasumber sesuai dengan kebutuhan para guru dan staf. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan dan menjadikan kegiatan belajar mengajar dilakukan dengan baik dan efisien.

Hal ini sesuai dengan teorinya Veithzal yang mengatakan bahwa seorang pemimpin yang peduli dengan lembaga pendidikannya dalam hal ini yaitu sekolahnya itu salah satunya dengan menggunakan dan menyediakan sumber belajar yang cukup melalui pelatihan-pelatihan, workshop, dan seminar yang sesuai dengan kebutuhan sekolah (Veithzal Rivai Zainal, 2014, hlm. 625).

Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah Kutorejo

Motivasi kerja guru menurut Hamza B Uno adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal maupun eksternal. Hamza B Uno menetapkan dua indikator yaitu dimensi internal dan eksternal. Adapun dari dimensi internal antara lain yaitu, tanggung jawab seorang guru dalam melaksanakan tugas, mengutamakan prestasi, dan rasa aman dalam bekerja. Sedangkan dari dimensi eksternal yaitu, intensif dalam bekerja, kualitas kehidupan kerja, penghargaan, dan tujuan sekolah yang jelas. Adapun dalam penelitian ini, peneliti mengambil

indikator dari dimensi internal yaitu, tanggung jawab seorang guru dalam bekerja, dan rasa aman dalam bekerja. Sedangkan dari dimensi eksternal peneliti mengambil satu indikator yaitu, intensif dalam bekerja.

Tanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas

Berdasarkan dengan peneliti temukan di SMP Teknologi Informasi al-Hidayah Kutorejo, bahwa ada beberapa bentuk tanggung jawab para guru dan staf yaitu loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan, kerja keras seorang guru di lembaga pendidikan, dan konsisten dalam mengawal kegiatan pembelajaran.

Gambaran bentuk tanggung jawab guru dan staf di SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah Kutorejo dapat tercerminkan dari sikap dan perilaku guru dan staf dalam memenuhi aturan dan memenuhi tanggung jawabnya di sekolah yaitu dengan datang dari pagi sampai jam 5 sore, melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, melaksanakan tugas sesuai target, mendahulukan yang diprioritaskan, konsisten mengawal kegiatan, serta bersemangat dalam proses mengajar di sekolah. Hal ini dikarenakan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan saling support terutama dari seorang pemimpin, yang selalu mendukung dan memahami kondisi para anggotanya serta menjadi tauladan yang positif kepada angota-anggotanya. Hal ini merupakan dampak dari upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah yaitu dengan melakukan komunikasi yang baik serta menjadi seorang motivator dengan memberikan motivasi bagi para anggotanya, sehinga menumbuhkan perubahan dan rasa tanggung jawab bagi para anggotanya.

Hal tersebut sesuai dengan teori dari Hamza B Uno (2014) yang mengatakan bahwa seorang guru yang memiliki rasa tanggung jawab itu terlihat dari bagaimana guru tersebut melaksanakan tugasnya sebagai bentuk tanggung jawabnya, sehinga mereka dapat merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran yang sesuai dengan peraturan (Hamzah B. Uno, 2014, hlm. 72).

Rasa Aman Dalam Bekerja

Dengan adanya rasa aman dalam bekerja seorang guru akan selalu senang dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas. Adapun bentuk dari rasa aman seorang guru dalam bekerja peneliti menemukan ada dua faktor yang melatar belakangi adanya rasa aman tersebut. Yaitu, adanya tim kerja yang saling support , dan lingkungan kerja yang saling mendukung.

Adapun dari segi yang dirasakan, para guru dan staf merasa nyaman ketika berada di lingkungan kerja yang saling support terutama dari seorang pemimpin yang selalu mendukung dan memahami para guru dan staf serta menularkan hal-hal positif kepada anggotanya.

Intensif Dalam Bekerja

Terkait dengan adanya intensif dalam bekerja, peneliti menemukan dua bentuk intensif seorang guru dalam bekerja yaitu, efektivitas dalam bekerja, dan memberikan umpan balik. Dua hal inilah yang melatar belakangi adanya intensifitas dalam bekerja.

Gambaran bentuk efektivitas seorang guru dan staf dalam bekerja dapat terceminkan dari perilaku guru dan staf dalam pembuatan laporannya setiap bulan. Jadi dengan adanya laporan tersebut guru dan staf bisa menilai maksimal atau belumnya. Hal ini dampak dari adanya upaya dari guru dan staf yang selalu bersungguh-sungguh dan intensif dalam bekerja.

Sedangkan yang terkait dengan umpan balik yang diberikan oleh guru dan staf SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah Kutorejo, para guru dan staf sangat aktif dalam kegiatan dan penugasan di sekolah yaitu dengan bekerja keras, berjuang untuk memajukan lembaga pendidikan. Umpan balik ini muncul ketika kepala sekolah selalu aktif dalam memotivasi dan merangkul para anggotanya, sehingga mereka timbul rasa kepeduliannya terhadap sekolah. Hal inilah yang menjadi sebab adanya umpan balik dari guru dan staf dan yang menjadi perubahan pada guru dan staf sehingga dapat dikatakan tanggung jawab, produktivitas, efektifitas, dan umpan balik yang diberikan oleh guru dan staf dapat meningkat secara signifikan.

Hal tersebut sesuai dengan teori G.R Terry yang mengatakan bahwa intensif merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dan merangsang seseorang untuk bekerja, sehingga mereka dapat mengoptimalkan potensi yang mereka miliki untuk kepentingan lembaga pendidikan, hal inilah yang menimbulkan adanya perwujudan intensif seorang guru dan staf dalam bekerja dan adanya umpan balik yang diberikan para guru dan staf kepada lembaga pendidikan.

PENUTUP

Peran kepala sekolah sebagai motivator di SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah Kutorejo diwujudkan melalui berbagai strategi yang berorientasi pada pembinaan, dukungan, dan pemberdayaan tenaga pendidik serta staf. Langkah awal yang dilakukan

kepala sekolah adalah membangun komunikasi yang harmonis dengan seluruh anggota sekolah melalui pendekatan persuasif dan kekeluargaan. Setelah tercipta hubungan yang baik, kepala sekolah kemudian membagi para guru dan staf ke dalam kelompok kerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing, sehingga setiap individu dapat berkontribusi secara optimal sesuai bidangnya. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru dan staf untuk berinovasi melalui kegiatan observasi dan wawancara, yang mendorong lahirnya ide-ide kreatif dalam pengembangan kegiatan belajar mengajar.

Dalam menumbuhkan semangat dan menjaga motivasi kerja, kepala sekolah senantiasa memberikan apresiasi dan penghargaan kepada guru serta staf atas kinerja dan dedikasi mereka. Bentuk dukungan tersebut menjadi pendorong penting dalam mempertahankan intensitas kerja yang tinggi di lingkungan sekolah. Selanjutnya, kepala sekolah juga berperan aktif dalam menyediakan sumber belajar dengan melakukan observasi dan supervisi secara rutin. Dukungan ini diperkuat melalui berbagai kegiatan pelatihan, seperti pelatihan keguruan, seminar, pelatihan individual, maupun pelatihan klasikal. Selain dukungan dalam bentuk program, kepala sekolah juga menunjukkan perhatian dan dukungan nyata kepada seluruh anggota sekolah, baik secara material, mental, maupun dalam bentuk ilmu pengetahuan, sehingga tercipta lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Motivasi kerja guru di SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah Kutorejo tercermin dari loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal ini terlihat dari perilaku guru dan staf yang disiplin hadir di sekolah sejak pagi hingga sore hari, menyelesaikan tugas sesuai target, serta memprioritaskan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Konsistensi mereka dalam mengawal berbagai kegiatan sekolah menunjukkan adanya semangat kerja yang kuat dan kesadaran profesional yang tinggi.

Rasa aman dan nyaman dalam bekerja juga menjadi faktor penting yang mendukung motivasi kerja tersebut. Lingkungan kerja yang saling mendukung dan hubungan tim yang solid menciptakan suasana kerja yang harmonis di antara guru dan staf. Selain itu, efektivitas kerja guru dan staf terlihat dari keteraturan dalam membuat laporan bulanan dan pelaksanaan tugas-tugas administratif secara tertib. Umpan balik positif dari kepala sekolah turut memperkuat semangat mereka untuk terus bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Dengan demikian, peran kepala sekolah sebagai motivator tidak hanya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, tetapi juga membentuk

budaya kerja yang produktif, disiplin, dan kolaboratif di lingkungan SMP Teknologi Informasi Al-Hidayah Kutorejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, E., dkk. (2023). Peningkatan kreativitas kerja guru melalui motivasi kerja, kepribadian, dan kepemimpinan visioner. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(1), 45–57.
- Agustini, R. (2021). Lingkungan kerja kondusif sebagai faktor motivasi guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 88–97.
- Fitriani, N. (2021). Kepemimpinan motivasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 8(1), 55–66.
- Hamzah B. Uno. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handriyani, D., Sutanto, A., & Prakoso, B. (2020). Peran kepala sekolah dalam memotivasi guru: Tinjauan teoretis dan praktis. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 19(3), 210–220.
- Mulyasa, E. (2019). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahman, F., & Yusuf, A. (2020). Kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan motivasi kerja guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(2), 101–112.
- Suhardirman. (2023). Upaya peningkatan motivasi kerja guru melalui model kepemimpinan visioner. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 65–79.
- Uno, H. B. (2020). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yusrijal, Y., et al. (2022). Hubungan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(4), 120–132.
- Veithzal Rivai Zainal. (2014). *Islamic Human Capital Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.